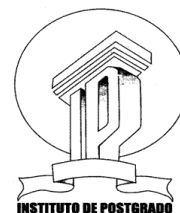




UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
UNIVERSIDAD TÉCNICA JOSÉ PERALTA
INSTITUTO DE POSTGRADO



MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

**MANEJO DEL TALENTO HUMANO EN LA COMPAÑÍA INDUSTRIAS GUAPÁN,
DISEÑO DE UN SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN INTEGRADO**

**Trabajo de Investigación previo a la obtención del
Grado de Magíster en Administración de Negocios**

Autor: Ing. Andrés González Rodríguez
Tutor: Mgs. Pablo Alarcón

Noviembre de 2011

APROBACIÓN DEL TUTOR

En calidad de Tutor del Trabajo de Grado, presentado por el Ingeniero Andrés Efraín González Rodríguez, para optar por el Grado de Magíster en Administración de Negocios, doy fe de que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a presentación privada y pública; y, evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Ibarra a los 15 días del mes de julio de 2011.

Mgs. Pablo Alarcón
CC 1001598117

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

MANEJO DEL TALENTO HUMANO EN LA COMPAÑÍA INDUSTRIAS GUAPÁN, DISEÑO DE UN SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN INTEGRADO

Por: Ing. Andrés González Rodríguez

Trabajo de Grado de Maestría aprobado en nombre de la Universidad Técnica del Norte, por el siguiente Jurado, a los 26 días del mes de noviembre de 2011.

Ec. Manuel Corrales
CC

Ing. Cecilia Montufar
CC

Mgs. Margarita Clerque
CC

DEDICATORIA

A MI ESPOSA E HIJOS: Silvia, Cristian y Felipe, quienes supieron apoyar en los momentos que más los necesitaba, porque ellos supieron valorar el sacrificio que significaba culminar esta Maestría.

A MIS PADRES: ejemplo de sacrificio y esfuerzo para sus hijos, a ellos quienes confiaron en mí, hasta el final del objetivo propuesto; esperando no defraudarles y reconocer que lo único que les puedo decir es que Dios les pague y los bendiga para siempre.

Andrés González

RECONOCIMIENTO

Aunque innato debe ser en el hombre, el saber agradecer a las personas e instituciones que supieron forjarme para un mañana mejor, y más aún al hacerme un profesional al servicio de la sociedad.

Mi sincero agradecimiento al Instituto de Postgrado de la Universidad Técnica del Norte, por haberme acogido como maestrante, para poder superarme y desarrollarme profesionalmente. A los señores Docentes quienes con nobleza y entusiasmo transmitieron sus conocimientos y vivencias, para poder aplicar en mi vida profesional.

De manera especial agradezco al Mgs. Pablo Alarcón, Tutor de la tesis, quien sin escatimar esfuerzo alguno ha sabido guiarme y plasmar sus conocimientos en este trabajo de investigación.

A los funcionarios y personal de la Compañía Industrias Guapán, por su colaboración desinteresada, quienes hicieron posible realizar la presente investigación.

Andrés González

ÍNDICE GENERAL

Portada	I
Aprobación del Tutor	II
Aprobación del Tribunal	III
Dedicatoria	IV
Reconocimiento	V
Índice General	VI
Lista de Cuadros y Figuras	X
Lista de Siglas	XIII
Resumen	XIV
Abstract	XV

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Contextualización del problema	1
Antecedentes	1
Situación actual	2
La prospectiva	4
Identificación de causas y efectos	5
Planteamiento del problema	6
Objetivos de la investigación	7
Objetivos generales	7
Objetivos específicos	7
Preguntas de investigación	7
Justificación	8
Viabilidad	9

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Introducción	10
Admisión del talento humano	10
Reclutamiento de personas	11
Selección del personal	14
Capacitación del talento humano	18
Proceso de entrenamiento	18
Evaluación de desempeño del talento humano	22
Métodos de evaluación	22
Aplicaciones de la evaluación	22
Compensación de las personas	23
Remuneraciones	23
Programa de incentivos	26
Beneficios	28
Condiciones laborales del talento humano	30
Higiene industrial	30
Seguridad y salud en el trabajo	33
Calidad de vida laboral	35
Evaluación del programa	35
La empresa	36
Sistema empresarial	36
El desarrollo de la empresa	37
La producción	38
Sistema de producción	38
Tecnologías para la administración de la producción	41
Decisiones en los sistemas de producción	41

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Tipo de investigación	43
Diseño de la investigación	44
Definición de variables	44
Operacionalización de las variables	45
Variable del diagnóstico	45
Variable de la propuesta	46
Población de la investigación	47
Métodos de investigación	47
Técnicas e instrumentos	48
Procedimiento para la investigación descriptiva del problema	49
Procedimiento para la construcción de la propuesta	50
Valor práctico del estudio	51

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Explicación previa	52
Análisis e interpretación de resultados	53
Discusión de los resultados de la investigación	65
Contrastación de preguntas de investigación con los resultados	66
Conclusiones	69
Recomendaciones	70

CAPÍTULO V

PROPUESTA

Antecedentes	71
--------------------	----

Justificación de la propuesta	72
Base teórica	73
Diseño de un sistema de administración integrado	73
Objetivos de la propuesta	73
Objetivos general	73
Objetivos específicos	74
Descripción de la propuesta	74
Beneficiarios	77
Diseño técnico de la propuesta	77
Admisión del talento humano	77
Reclutamiento de personas	77
Selección de personas	83
Compensación de las personas	91
Capacitación del talento humano	96
Evaluación del desempeño del talento humano	102
Valoración de puestos	106
Condiciones laborales del talento humano	118
Diseño administrativo	123
Determinación de impactos	125
Impacto socio económico	126
Impacto empresarial	127
Impacto tecnológico	128
Impacto ambiental	128
Impacto legal	129
Impacto general	130
Validación de la propuesta	131
Contrastación de las preguntas de investigación con la validación de la propuesta	133
Conclusiones	135
Recomendaciones	137
Bibliografía	139
Lincografía	143
ANEXOS	144

LISTA DE CUADROS Y FIGURAS

CUADROS:

1	Operacionalización variable del diagnóstico	45
2	Operacionalización variable de la propuesta	46
3	Población	47
4	Tiempo que labora en la empresa	53
5	Formación académica	53
6	Reclutamiento de personal	54
7	Etapas del proceso de selección	55
8	Ascenso de categoría	55
9	El ascenso de categoría fue	56
10	Plan anual de capacitación	56
11	Plan de capacitación	57
12	Capacitación de la empresa	57
13	Tipos de capacitación	58
14	Horas de capacitación	58
15	Capacitación de su área de trabajo	59
16	Cargo que desempeña	59
17	Evaluación de desempeño	60
18	Estructura salarial	60
19	Tipos de sueldo del personal	61
20	Plan de incentivos para los trabajadores	61
21	Beneficios	62
22	Valoración de cargos	62
23	Factores de riesgos en la compañía	63
24	Normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo	63
25	Normas y reglamento de seguridad industrial	64
26	Manual de funciones	64
27	Requisición de personal	79
28	Escalas de valoración para un candidato	80
29	Convocatoria interna	80

30	Convocatoria externa	81
31	Curriculum vitae	82
32	Ficha de especificaciones del cargo	83
33	Formulario médico pre-ocupacional	87
34	Evaluación de admisión	90
35	Categoría y sueldo actuales	95
36	Categorías, puestos y sueldos propuestos	96
37	Requerimientos de capacitación y/o entrenamiento	97
38	Plan de capacitación general y específico	98
39	Valores porcentuales de cada factor	103
40	Análisis de desempeño	105
41	Factores y subfactores para la valoración de puestos	107
42	Asignación de puntos al puesto por la formación académica	108
43	Asignación de puntos al puesto por la experiencia	108
44	Asignación de puntos y criterios y valoración por la habilidad de gestión	109
45	Asignación de puntos y valoración de puestos por la habilidad relaciones internas y externas	110
46	Asignación de puntos y criterios de valoración de puestos por el grado de complejidad	111
47	Asignación de puntos y criterios para la toma de decisiones	112
48	Asignación de puntos al puesto por el rol de puesto	113
49	Asignación de puntos y criterios de valoración de puestos por contribución de resultados	114
50	Escala de intervalos de valoración	114
51	Elaboración y valoración de puestos	115
52	Valoración y clasificación de puestos	117
53	Análisis de riesgos y fuentes	120
54	Equipos de protección personal a ser utilizados	123
55	Diseño administrativo de la propuesta	124
56	Impactos	125
57	Matriz impactos socio – económico	126
58	Matriz impacto empresarial	127
59	Matriz impacto tecnológico	128

60	Matriz impacto ambiental	128
61	Matriz impacto legal	129
62	Matriz impacto general	130

FIGURAS

1	Sistema de administración del talento humano	74
2	Organigrama propuesto para la Empresa	76
3	Escala de sueldos actual	95
4	Escala de sueldos propuesto	96
5	Mapa de riesgos de Industrias Guapán	119

LISTA DE SIGLAS

BIESS	Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
EPCE	Empresa Pública Cementera del Ecuador
MIPRO	Ministerio de Industrias y Productividad
CFN	Corporación Financiera Nacional
TMD	Toneladas Métricas Diarias
IESS	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
IECE	Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo y Becas
SECAP	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional
SST	Seguridad y Salud en el Trabajo
TMPH	Toneladas Métricas por Hora
TMPD	Toneladas Métricas por Día
°C.	Grados Centígrados
m.	Metros
mm.	Milímetros
cm ² /g	Centímetros Cuadrados por Gramo
HP	Horse Power (Caballos de Fuerza)
MRL	Ministerio de Relaciones Laborales
S.A.	Sociedad Anónima
SGC	Sistema de Gestión de Calidad
ISO	International Estándar Organisation (Organización Internacional de Normalización)
SIDEIC	Sistema Integrado de Desarrollo Empresarial e Industrial Corporativo
SISMAC	Sistema de Mantenimiento Asistido por Computador
INEN	Instituto Ecuatoriano de Normalización
NIIF	Normas Internacionales de Información Financiera
Ay.	Ayudante

RESUMEN

MANEJO DEL TALENTO HUMANO EN LA COMPAÑÍA INDUSTRIAS GUAPÁN, DISEÑO DE UN SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN INTEGRADO

Autor: Ing. Andrés González Rodríguez

Tutor: Mgs. Pablo Alarcón

Año 2011

La presente investigación tiene como propósito la elaboración de un Sistema de Administración Integrado del Talento Humano en la Compañía Industrias Guapán, el mismo se realizó con los siguientes informantes: Directivos y Funcionarios que ejecutan actividades administrativas relacionadas a la toma de decisiones y acciones operativas, dirigidas a disminuir las debilidades existentes en la administración del personal, ajustándose al nuevo enfoque tendiente a personalizar a los trabajadores como seres humanos dotados de habilidades y capacidades intelectuales, que marquen la diferencia actual que impulsa a la administración con las personas, que se sustenta en la tesis de un modelo de sistema de administración en donde no solo se hable de invertir y de administrar el talento, sino más bien, de gestionar y desarrollar su talento y competencias; pues es entendido que el crecimiento de una empresa es concomitante con el de las personas, porque sin ellos no existe empresa. En la metodología se utilizó la investigación descriptiva-exploratoria y propositiva, empleando los métodos: inductivo, deductivo, analítico y sintético; también se practicaron técnicas de: encuestas, entrevistas, bibliografía y observación; a través de un censo con encuestas elaboradas que se practicaron a doscientos ochenta y cinco encuestados y cuatro entrevistas precisadas a empleados y trabajadores involucrados en la temática. De los resultados del diagnóstico se desprende que el modelo que se aplica contiene sólo parte de la información, por lo tanto, las acciones gerenciales son ejecutadas de manera tradicional; requiriendo para una íntegra aplicación información de tipo administrativo. En consecuencia, basados en los principales hallazgos se diseñó un sistema de administración que inicia con la admisión, compensación, capacitación, evaluación, seguridad y salud en el trabajo; para finalmente validar la propuesta con los responsables de la administración de recursos humanos que son los principales usuarios, existiendo de ellos la apertura necesaria y la predisposición de implementar esta propuesta, que se constituirá en una herramienta que facilitará para la toma de decisiones de la administración de la empresa.

ABSTRACT

MANAGEMENT OF HUMAN TALENT IN THE COMPANY INDUSTRIES GUAPAN, DESIGN OF A SYSTEM OF INTEGRATED ADMINISTRATION

Author: Ing., Andrés González Rodríguez

Tutor: Mgs. Pablo Alarcón

Year 2011

The purpose of this research is the development of an Integrated System of Human Resource Management in Company Industries Guapán, the same was done with the following informants: Managers and Officials running administrative activities related to decision making and operational activities aimed at reducing the weaknesses in personnel management, adjusting to the new approach to further customize the workers as human beings endowed with skills and intellectual capacity, that make a difference today that the administration encourages people, which is based on the thesis of a model management system where not only talk about investing and managing talent, but rather, to manage and develop their talents and skills, it is understood that business growth is concomitant with the people, because without them there is no company. The methodology used descriptive research-exploratory and purposeful, using the methods: polls, interviews, literature and observation through an elaborate census surveys were carried two hundred eighty five respondents and four interviews specified employees and workers involved in the issue. Of diagnostic results show that the model applied contains only part of the information, therefore, management actions are performed in the traditional way, requiring a full implementation pair administrative type information. Accordingly, based on the main findings we designed a management system that begins with the admission, compensation, training, evaluation, safety and health at work; to finally validate the proposal with officials of the administration of human resources are the main users, exist from them the necessary openness and willingness to implement this proposal, that will become a tool to facilitate decision making in the management of the company.